



სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს

საქმიანობის 2017 წლის ანგარიში

2015 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიუროს აქტიური მხარდაჭერისა და საჯარო სამსახურის განვითარების პროცესში შეტანილი წვლილისათვის, განსაკუთრებულ მადლობას ვუხდით NATO-საქართველოს სამეკავშირეო ოფისსა და მის პროფესიული განვითარების პროგრამას (PDP), ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID), დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივას (GGI), ადამიანური და ინსტიტუციური შესაძლებლობის განვითარების პროექტს (HICD 2020) ევროკავშირის წარმომადგენლობას საქართველოში, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ტექნიკური დახმარების სამსახურს (SIGMA), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებას (GIZ), გაეროს განვითარების პროგრამას (UNDP), შვედეთის მთავრობას და გაეროს ქალთა ორგანიზაციას (UN WOMEN)

საჯარო სამსახურის რეფორმა

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება

საჯარო სამსახურის რეფორმის იმპლემენტაციისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის გარდამავალი დებულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების მიზნით, 2017 წლის განმავლობაში სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ, კომპეტენციების გათვალისწინებით, მომზადდა და საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების პროექტები: მათ შორის:

- „პროფესიული საჯარო მოხელეების თანამდებობათა დასახელებებისა და იერარქიულ რანგებში განაწილების წესის, შესაბამისი იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული მოხელეთა თანამდებობების იერარქიული ჩამონათვალის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;
- „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;
- „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;
- „პროფესიული საჯარო მოხელის სამსახურებრივი მივლინებით გაგზავნის წესის, მისი სამსახურებრივი მივლინების ხარჯების ანაზღაურებისა და კომპენსაციის ოდენობისა და პირობების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;
- „საჯარო სამსახურში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენების და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;
- „ადმინისტრაციული ხელშეკრულებების სტანდარტული ფორმების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;
- „პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობის წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;
- „პროფესიული საჯარო მოხელისათვის მოხელის კლასების მინიჭების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;
- „პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;
- „პროფესიული საჯარო მოხელის წახალისების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება;

ასევე, კანონის გარდამავალი დებულებებით გათვალისწინებული ვალდებულებიდან საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადებულია:

- „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტის და წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი;
- პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ პროფესიული განვითარებისათვის შვებულებით სარგებლობის წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი;
- „სერტიფიცირების ჩატარების წესისა და თემატიკის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი.

2017 წლის აპრილის თვეში ზემოაღნიშნული დადგენილებების მიღებისთანავე, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის ჩართულობით შედგა შეხვედრები მინისტრების მოადგილეებთან, საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულებისა და იურიდიული სამსახურების წარმომადგენლების ჩართულობით და მიეწოდათ საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შემუშავებული სამოქმედო გეგმა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ამოქმედებამდე განსახორციელებელი ღონისძიებების შესახებ. შეხვედრები გაიმართა ასევე, სასამართლო და საკანონმდებლო ხელისუფლების, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების წარმომადგენლებთან.

ბიუროს მიერ შემუშავებული სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული აქტივობები მოიცავდა საჯარო სამსახურის მასშტაბით დასაქმებული თანამშრომლების კლასიფიცირებას „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილ საჯარო მოსამსახურეთა კატეგორიების მიხედვით, და პროფესიულ საჯარო მოხელეთა განაწილებას ამავე კანონით დადგენილ მოხელის იერარქიულ რანგებში. აღნიშნულ პროცესში საჯარო დაწესებულებებისათვის ბიუროს მხრიდან გაწეულ იქნა როგორც სატელეფონო, ასევე ინდივიდუალური პირისპირ კონსულტაციები, კანონის სწორი იმპლემენტაციისა და ერთგვაროვანი პრაქტიკის დანერგვის მიზნით. ასევე შემუშავდა რეკომენდაციები მოხელეთა რანგებში განაწილების, საჯარო კონკურსების პროცედურებსა და მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემასთან დაკავშირებით, რომელიც გაზიარებულ იქნა საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლებისთვის და გამოქვეყნებულ იქნა ბიუროს ვებ-გვერდზე.

„საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღება

როგორც უკვე აღინიშნა, 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიღებული იქნა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომელმაც ახლებურად მოაწესრიგა საჯარო სამსახურის

სისტემა და განსაზღვრა საჯარო მოსამსახურეთა არამხოლოდ სამართლებრივი სტატუსი, არამედ ასევე ვალდებულება, აღნიშნულ მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების საკითხი, დარეგულირებულიყო ახალი კანონით „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ.“ 2017 წლის განმავლობაში, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს ერთობლივი თანამშრომლობით, შემუშავებულ იქნა კანონპროექტი რომელიც საქართველოს პალამენტმა მიიღო 2017 წლის 22 დეკემბერს. შრომის ანაზღაურების კანონმდებლობით რეგულირდება არა მხოლოდ საჯარო მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების საკითხები, არამედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოქმედების სფეროსგან განსხვავებით, შრომის ანაზღაურების კანონის მოქმედების სფერო ეხება ფართო პირთა წრეს და არეგულირებს საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების საკითხებს, მიუხედავად მათი დასაქმების სამართლებრივი სტატუსისა. მისი მიზანია დაამკვიდროს საჯარო სექტორში დასაქმებული პირების შრომის ანაზღაურების სამართლიანი, გამჭვირვალე და განჭვრეტადი სისტემა. შექმნას დამსახურებაზე დამკვიდრებული საჯარო სამსახურის განხორციელების სისტემა; მოაწესრიგოს შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხები; დაარეგულიროს სახელფასო დანამატის და ფულადი ჯილდოს გაცემის საფუძველი და ზღვრები.

კანონი აწესრიგებს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა შრომის ანაზღაურების განსაზღვრის საკითხებს; აგრეთვე, ადგენს შესაბამის პირთა ნახევარ განაკვეთზე, ლამის საათებში, დასვენების და უქმე დღეებში მუშაობისას, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობისას შრომის ანაზღაურების პირობებს. კანონის პროექტის მოქმედება ვრცელდება საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ ნებისმიერ პირზე, მათი დასაქმების სამართლებრივი სტატუსის მიუხედავად. კერძოდ, აღნიშნული კანონის პროექტი ადგენს სახელმწიფო მოსამსახურის, სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირის, პოლიტიკური თანამდებობის პირის, პროფესიული საჯარო მოხელის, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის შრომის ანაზღაურების საკითხებს. ასევე, ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა და იმ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების თანამშრომლებზე, რომლებიც ფინანსდებიან სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკის ან ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტიდან.

კანონი დეტალურად ახდენს შრომის ანაზღაურების კომპონენტების გაცემის სამართლებრივი საფუძვლების ფორმულირებას; ადგენს თანამდებობრივი სარგოს გაანგარიშების წესს, სახელფასო დანამატისა და ფულადი ჯილდოს გაცემის საფუძველს.

საჯარო დაწესებულებების ფუნქციური ანალიზი

საჯარო მმართველობისა და საჯარო სამსახურის რეფორმის წარმატებით განხორციელებისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის ამოქმედებისათვის საფუძვლის მომზადების მიზნით, USAID-ის პროექტ "დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის" (GGI) მნიშვნელოვანი მხარდაჭერით, სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიურო 2016 წლიდან ახორციელებს ცენტრალური საჯარო დაწესებულების ფუნქციურ და ინსტიტუციურ ანალიზს. 2017 წლის განმავლობაში, დასრულდა ყველა სამინისტროს ანალიზი, ასევე, გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით (UNDP), გაანალიზდა ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისგან მიღებული ინფორმაცია, რომლის საფუძველზეც შემუშავდა რეკომენდაციები ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ინსტიტუციური მოწყობის მიზნით, ასევე 2017 წლის ბოლოს ბიუროს ვებ-გვერდზე გამოქვეყნდა შემაჯამებელი ანგარიში „საქართველოს ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების ინსტიტუციური ანალიზის შედეგები“. გარდა ამისა, ბიუროს უფროსის ბრძანებით დამტკიცდა საჯარო დაწესებულებების ინსტიტუციური მოწყობის სახელმძღვანელო, სარეკომენდაციო პრინციპები და განთავსდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებგვერდზე.

ინსტიტუციური ანალიზის განხორციელებაში ფინანსური და მეთოდური დახმარების გზით, წვლილი შეიტანეს USAID-ის პროგრამა GGI-იმ, მათ მიერ მოწვეულმა საერთაშორისო ექსპერტებმა, USAID-ის პროექტმა HICD 2020, გაეროს განვითარების პროგრამამ (UNDP), სამხრეთ კავკასიაში შვეიცარიის განვითარების ოფისისა (SCO) და ავსტრიის განვითარების თანამშრომლობის (ACD) მხარდაჭერით, NATO-Georgia PDP-ის წარმომადგენლებმა და „სინერჯი ჯგუფის“ ექსპერტებმა; ასევე, უშუალოდ სამინისტროების თანამშრომლებმა, პირისპირ ინტერვიუებში მონაწილეობისას და ორგანიზაციულ პრობლემებზე ღიად საუბრის დროს.

ადამიანური რესურსების მართვის საკითხები

1. HR ფორუმი

ადამიანური რესურსების მართვის ფორუმი შეიქმნა საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით, რომელიც შედგება საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის სფეროს წარმომადგენლებისაგან. ფორუმი მიზნად ისახავს საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმდინარეობის ხელშეწყობასა და საჯარო სექტორში ადამიანური რესურსების მართვის სფეროს განვითარებას ადამიანური რესურსების მართვის წარმომადგენლებთან პერიოდული შეხვედრების, დისკუსიების და გამოცდილების გაზიარების გზით. ყოველწლიურად HR ფორუმი რამდენჯერმე ტარდება.

საჯარო სამსახურის ბიუროს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტმა შეიმუშავა შეფასების სარეკომენდაციო სისტემის პროცედურა, რომელიც შეუძლიათ დანერგონ საჯარო

დაწესებულებებმა თავიანთ ორგანიზაციებში და შეფასების ამ სისტემის მიხედვით განახორციელონ საჯარო მოხელეების შეფასება.

საჯარო მოხელის შეფასების სარეკომენდაციო სისტემის გასაცნობად, სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), შვედეთის მთავრობისა და დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს UK aid-ის მხარდაჭერით დეკემბერში თვითმმართველობების ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურების 150-მდე წარმომადგენელმა მონაწილეობა მიიღო HR ფორუმში და მიეწოდა ბიუროს მიერ დეტალური ინფორმაცია შეთავაზებული შეფასების სისტემის შესახებ.

2017 წლის ნოემბერში გამართულ შეხვედრაზე, განხილულ იქნა "საჯარო სამსახურის შესახებ" ახალი კანონის მოთხოვნები შეფასებასთან დაკავშირებით და მოხდა პროექტის "სწავლა კეთებით" პრეზენტაცია, რომელიც განხორციელდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით, NATO-საქართველოს პროფესიული განვითარების პროგრამის (PDP) მხარდაჭერით და საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტთან (GIPA) თანამშრომლობით.

2. შესრულებული სამუშაოს შეფასება

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და GIZ-ის პროგრამის "ადგილობრივი თვითმმართველობა სამხრეთ კავკასიაში" ორგანიზებით 2017 წლის აგვისტოში ჩატარდა შესრულებული სამუშაოს შეფასების პილოტური ტრენინგი შიდა ქართლის, სამცხე-ჯავახეთისა და კახეთის ადგილობრივი თვითმმართველობებისა და სამხარეო ადმინისტრაციის წარმომადგენლებისათვის, რომლის ფარგლებშიც გადამზადდა 100 საჯარო მოხელე.

საჯარო სამსახურის ბიურომ GIZ-ის პროგრამის მხარდაჭერით აღნიშნული პილოტური ტრენინგების ფარგლებში შეიმუშავა ტრენინგის სტანდარტი "მოხელეთა შეფასების სისტემის დანერგვა მუნიციპალიტეტებსა და სამხარეო ადმინისტრაციებში". ტრენინგის მიზანია, ადამიანური რესურსების მართვის სფეროს წარმომადგენლებმა მიიღონ საფუძვლიანი ცოდნა შესრულებული სამუშაოს შეფასების შესახებ, რაც მათ დაეხმარებათ თავიანთ ორგანიზაციებში დანერგონ და მართონ მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემა.

შესრულებული სამუშაოს შეფასების ტრენინგი ჩატარდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ექსპერტების მიერ.

გარდა ამისა, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და USAID-ის პროექტ "დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის" (GGI) მხარდაჭერით, აღმასრულებელი ხელისუფლების ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების

მართვის სფეროს წარმომადგენელთათვის, ჩატარდა ტრენინგი - "მოხელის სწავლებისა და განვითარების საჭიროებების გამოვლენა."

ტრენინგი გულისხმობდა მონაწილეთა მომზადებას თანამშრომლის განვითარებასთან დაკავშირებული საკვანძო საკითხების მიმართულებით. ასევე, ტრენინგის ფარგლებში მონაწილეებთან ერთად საჯარო დაწესებულების მენეჯერებისთვის შემუშავდა სასწავლო მოდული და მოხდა კომპეტენციების ჩარჩოს განახლება.

ტრენინგი წარმოადგენს მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემასთან დაკავშირებული სასწავლო ციკლის ნაწილს, რომლის ფარგლებშიც გადამზადებული ტრენინგები, შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის წარმატებით დანერგვის მიზნით, თავად ჩაატარებენ ტრენინგს საჯარო დაწესებულებების მენეჯერებისათვის.

3. სამუშაო შეხვედრა საჯარო სექტორში პროფესიული განვითარების მიმართულებით მომუშავე დაწესებულებების წარმომადგენლებთან

2017 წლის 31 მარტიდან 1 აპრილის ჩათვლით სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით, ნატო-საქართველოს პროფესიული განვითარების პროგრამისა (PDP) და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) ფინანსური მხარდაჭერით გაიმართა შეხვედრა საჯარო სექტორში პროფესიული განვითარების მიმართულებით მომუშავე დაწესებულებების წარმომადგენლებთან.

შეხვედრის მიზანი იყო "საჯარო სამსახურის შესახებ" ახალი კანონის გარდამავალი დებულებებით გათვალისწინებული "პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტის კონცეფციის შექმნა. მონაწილე მხარეებმა შეხვედრის ფარგლებში იმსჯელეს საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების მიმართულებით არსებულ პრობლემებზე და მათი გადაწყვეტის გზებზე, აგრეთვე, მოისმინეს გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) ადგილობრივი და უცხოელი ექსპერტების მიერ მომზადებული სარეკომენდაციო ანგარიში და იმსჯელეს საქართველოში საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების შესაძლო მოდელის შესახებ.

4. ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის ფუნქციონირების სტანდარტი

საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 2017 წლის 31 აგვისტოს №474/სა ბრძანებით დამტკიცდა საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი

ელექტრონული სისტემის ფუნქციონირების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის მოქმედება ვრცელდება ყველა იმ ორგანიზაციაზე, რომელში მუშაობაც "საჯარო სამსახურის შესახებ" 2015 წლის 27 ოქტომბრის საქართველოს კანონის შესაბამისად ითვლება საჯარო სამსახურად.

დოკუმენტი არსებითად ეფუძნება 2012 წელს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებულ ვერსიას. ასახული ცვლილებები განპირობებულია 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიღებული "საჯარო სამსახურის შესახებ" ახალი კანონის მოთხოვნებითა და საჯარო დაწესებულებების მიერ გამოთქმული რეკომენდაციებით.

ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის მიზანია გაზარდოს საჯარო დაწესებულებების მუშაობის ეფექტიანობა მართვის თანამედროვე ავტომატიზირებული გადაწყვეტილებების დანერგვის გზით. პროგრამა უზრუნველყოფს უწყების ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებული მონაცემების დამუშავებასა და მუდმივ მონიტორინგს.

ამგვარი სისტემების გამოყენება თითოეულ საჯარო დაწესებულებას და შესაბამისად, მთელ საჯარო სექტორს, შესაძლებლობას მისცემს დახვეწოს ადამიანური რესურსის მართვის პოლიტიკა და სტრატეგია.

5. სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა

2017 წელს სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა განხორციელდა ორ - მეექვსე და მეშვიდე ნაკადად. სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო 1220-მა სტუდენტმა და კურსდამთავრებულმა, რომლებმაც სტაჟირება გაიარეს საჯარო დაწესებულებებში: სამინისტროები, სსიპ-ები, თვითმმართველობები, სასამართლოები.

ანტიკორუფციული პოლიტიკის მხარდაჭერა

დეკლარირების უზრუნველყოფა და დეკლარაციების მონიტორინგი

საჯარო სამსახურის ბიურო საჯარო სამსახურის რეფორმის საკითხებთან ერთად აქტიურად არის ჩართული ქვეყნის ანტიკორუფციული პოლიტიკის მხარდაჭერაში. ბიუროს მანდატი მოიცავს თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის ამსახველი დეკლარაციების შეგროვებასა და მათი საჯაროობის უზრუნველყოფას, ასევე საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობის, კორუფციისა და მამხილებელთა დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით საჯარო მოსამსახურეთა გადამზადებას.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა და საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებულ იქნა ცვლილებები „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“, რომელიც 2017 წლის პირველი იანვრიდან შევიდა ძალაში თანამდებობის პირის ოჯახის წევრების შესახებ მონაცემებთან, უძრავი/მოძრავი ქონების და ფასიანი ქაღალდების შეძენის ფორმასა და გადახდილი საფასურის ოდენობასთან დაკავშირებით, ასევე სამეწარმეო საქმიანობის პარტნიორების, წილის პროცენტული ოდენობისა და საწარმოს კაპიტალის ოდენობასთან დაკავშირებით.

ასევე, კანონმდებლობით განისაზღვრა საწარმოში არაპირდაპირი მონაწილეობის ცნება, შესაბამისად დეკლარაციის შესავსებ ველებს დაემატა სხვა საწარმოს საფირმო სახელწოდების, საქმიანობის სახეობის, პარტნიორების სახელი/გვარის, სხვა საწარმოს კაპიტალში ძირითადი საწარმოს წილის პროცენტული ოდენობის ველები.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, დეკლარაციის წარდგენის ვალდებულებებს დაემატა პოსტსამსახურებრივი დეკლარირება, რომლის მიხედვით თანამდებობის პირი დეკლარაციას ავსებს თანამდებობის დატოვებიდან 2 თვის ვადაში, ასევე თანამდებობიდან განთავისუფლებიდან ერთი წლის შემდეგ.

შესაბამისად, ცვლილებები განხორციელდა „დეკლარირების ერთიან ელექტრონულ სისტემაში“, რომელიც შესაბამისობაში მოვიდა კანონის ახალ მოთხოვნებთან.

რაც შეეხება დეკლარაციების მონიტორინგს, 2017 წელს, "შესამოწმებელი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგის ინსტრუქციის დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 14 თებერვლის N81 დადგენილების შესაბამისად შემოწმებას დაექვემდებარა მხოლოდ დეკლარაციის მონიტორინგის ელექტრონული სისტემის მიერ დეკლარაციების შემთხვევითი შერჩევით და დასაბუთებული წერილობითი განცხადების საფუძველზე შერჩეული თანამდებობის პირების დეკლარაციები.

ელექტრონული სისტემის მიერ შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით მონიტორინგს დაექვემდებარა 290 დეკლარაცია, რომელთაგან 6 დეკლარაცია ამოღებულ იქნა მონიტორინგის გრაფიკიდან იმის გამო, რომ აღნიშნული დეკლარაციებიდან, ერთი იყო სატესტო დეკლარაცია პროგრამის მიერ ხელოვნურად შექმნილი სისტემის შემოწმების მიზნით, ხოლო დანარჩენი - მოსამართლეობის კანდიდატებისა და იმ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელების დეკლარაციები, რომლებიც დაკავებული არიან სასპორტო, სახელოვნებო, საგანმანათლებლო ფუნქციის განხორციელებით. მოსამართლეობის კანდიდატების მიერ შევსებული დეკლარაციების მონიტორინგის გრაფიკიდან ამოღება განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ აღნიშნული პირები არ არიან დანიშნულები თანამდებობაზე და შესაბამისად არ წარმოადგენენ თანამდებობის პირებს, ხოლო სასპორტო, სახელოვნებო, საგანმანათლებლო ფუნქციის განმახორციელებელი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების ხელმძღვანელების დეკლარაციები ამოღებულ იქნა მონიტორინგის გრაფიკიდან გამომდინარე „საჯარო დაწესებულებაში

ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის დანაწესიდან, რომლის თანახმადაც კულტურული, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევითი და სასპორტო საქმიანობისათვის შექმნილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების ხელმძღვანელები კანონის IV თავის მიზნებისათვის არ ითვლებიან თანამდებობის პირებად (2017 წლის პირველ იანვარს ამოქმედებული ცვლილების თანახმად).

შესაბამისად, წლის განმავლობაში შესამოწმებელი დეკლარაციების რაოდენობა შეადგენდა 284 დეკლარაციას. გარდა აღნიშნულისა, 2017 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიუროში შემოვიდა 3 დასაბუთებული წერილობითი მომართვა, დეკლარაციების მონიტორინგთან დაკავშირებით. თითოეულ მათგანს მოჰყვა შესაბამისი რეაგირება და დაიწყო ადმინისტრაციული წარმოება.

მონიტორინგის ფარგლებში სრულყოფილად იქნა შესწავლილი შერჩეულ თანამდებობის პირთა დეკლარაციები, მოხდა მათი შედარება სახელმწიფო დაწესებულებების მიერ ადმინისტრირებულ ელექტრონულ ბაზებში დაცულ მონაცემებთან და თანამდებობის პირების მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტაციასთან, რის შედეგადაც მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება თითოეულ თანამდებობის პირზე.

2017 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ჯამში მონიტორინგი ჩატარდა 287 დეკლარაციას, აქედან 284 შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით შერჩეული და 3 დეკლარაცია დასაბუთებული წერილობითი განცხადების საფუძველზე. მონიტორინგის შედეგად 224 დეკლარაცია შეფასდა უარყოფითად, ხოლო 56 დეკლარაცია შეფასდა დადებითად.

დეკლარაციების მონიტორინგის დეტალური ანგარიში 2017 წლის ბოლოს გამოქვეყნდა ბიუროს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე.

ეთიკა საჯარო სამსახურში

საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შემუშავდა „საჯარო სამსახურში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების“ შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი, რომელიც 2017 წლის აპრილში დაამტკიცა საქართველოს მთავრობამ.

ეთიკის კოდექსის უმთავრესი მიზანია ეთიკური გარემოს შექმნა საჯარო სამსახურის სისტემაში, რაც გულისხმობს საჯარო მოსამსახურეთა პროფესიული სტანდარტის დამკვიდრებას, საჯარო სამსახურისათვის ფუნდამენტური პრინციპებისა და ღირებულებების პრაქტიკაში გატარების მიზნით და ხელს შეუწყობს მიუკერძოებელი,

გამჭვირვალე, ანგარიშვალდებული, კეთილსინდისიერი და კოლეგიალური საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებას.

ეთიკის კოდექსის მიღებისთანავე, გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის, UK aid ფინანსური მხარდაჭერით მხარდაჭერით, დაიგეგმა პროექტი „ცნობიერების ამაღლება საჯარო სამსახურში დასაქმებული თანამშრომლებისთვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის სიახლეებსა და კორუფციის პრევენციის მექანიზმებზე“.

აღნიშნულმა პროექტმა მიზანმიმართულად ხელი შეუწყო ცნობიერების ამაღლებას, დაწესებულებათა ინსტიტუციურ გაძლიერებასა და რეფორმის იმპლემენტაციას, ვინაიდან პროექტის ფარგლებში დაგეგმილი ღონისძიებები ორი ძირითადი მიმართულებით განხორციელდა: (1) „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის სიახლეები და (2) ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის პრევენციის საკითხები. სამიზნე აუდიტორიას წარმოადგენდა სამინისტროებსა და მათ სისტემაში არსებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებული საჯარო მოხელეები და თანამდებობის პირები.

კერძოდ, პროექტის ფარგლებში დაიგეგმა და განხორციელდა შემდეგი აქტივობები:

ა) სამინისტროებსა და მათ დაქვემდებარებაში არსებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებული თანამდებობის პირებისათვის ჩატარდა ტრენინგები „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის სიახლეებსა და კორუფციის პრევენციის მექანიზმებზე. პროექტის სამიზნე აუდიტორიას წარმოადგენდა საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებსა და სამინისტროებში დასაქმებული ყველა პირველადი სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელი და საჯარო მოხელეები ისეთი სტრუქტურული ერთეულებიდან, როგორიცაა პოლიტიკის კოორდინაციაზე პასუხისმგებელი, ადამიანური რესურსების მართვის, აუდიტისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტები. პროექტის ფარგლებში სულ ტრენინგებს დაესწრო 409 მოხელე.

ბ) განახლდა საჯარო სამსახურში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების შესახებ პრაქტიკული სახელმძღვანელო; შემუშავდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონისა და ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილების სამაგიდო სახელმძღვანელოები.

გ) საჯარო სამსახურის რეფორმასთან დაკავშირებით კომუნიკაციის გაუმჯობესების მიზნით, პროექტის ფარგლებში შემუშავდა ინფორმაციული ხასიათის მასალები - ვიდეო რგოლი, ბროშურები, ლიფლეტები, ინფოგრაფიკები, კალენდარი, ბანერები და სხვ.

დ) საჯარო მოხელეებისათვის ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების შესახებ ტრენინგის დისტანციურად ჩატარების მიზნით, მომზადდა ელექტრონული სწავლების ტრენინგ-

მოდულის კონცეფცია; აღნიშნული მომავალში უზრუნველყოფს პროცესების ეფექტინობასა და ეკონომიურობას, ვინაიდან ტრენინგების დაგეგმვა და შემდგომ ჩატარება მოითხოვს როგორც მატერიალურ, ასევე ადამიანისეულ რესურსს. ელექტრონული სწავლების კომპონენტის შემოღებით, ეს რესურსები მომავალში დაიზოგება. ასევე, შემუშავდა საჯარო სამსახურში ეთიკის საკითხებზე ტრენინგ-მოდული პოლიტიკური თანამდებობის პირებისათვის.

2017 წლის 19 დეკემბერს საჯარო სამსახურის ბიურომ შეაჯამა 2017 წელს პროექტის ფარგლებში ჩატარებული საქმიანობა. ღონისძიებას დაესწრო საქართველოს მთავრობის, სამოქალაქო საზოგადოებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების 200-მდე წარმომადგენელი. ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი გაფორმდა საჯარო სამსახურის ბიუროსა და კულტურული მემკვიდრეობის დაცვის ეროვნულ სააგენტოს შორის, ასევე, მემორანდუმი გაფორმდა საჯარო სამსახურის ბიუროსა და PR აკადემიას შორის, განხილულ იქნა მოხელეებისათვის სპეციალური პირობებით პროფესიული განვითარების პროგრამების შეთავაზების შესაძლებლობები. ღონისძიების დასასრულს ცენტრალური ხელისუფლების ადამიანური რესურსების მართვის ორგანოების ხელმძღვანელებს გადაეცათ სიმბოლური ჯილდო ნაყოფიერი თანამშრომლობისათვის.

სტატისტიკა საჯარო სამსახურში

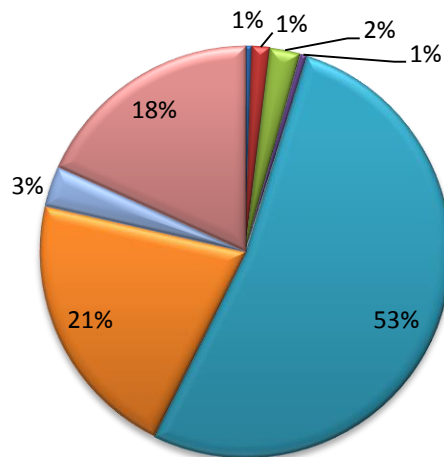
საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა Employees in the public sector	
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	235
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	654
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	1112
სახელმწიფო რწმუნებულების -გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	251
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	24530
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	9918
სასამართლოები Courts	1489
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, რომელში საქმიანობა ითვლება საჯარო სამსახურად LEPLS, Subordinate agencies (civil service)	8519

ჯამი/Total: 46708

**საჯარო სექტორში ფაქტობრივად დასაქმებულთა პროცენტული
გადანაწილება უწყებების მიხედვით:**

Percentage of employees in public sector by government agencies

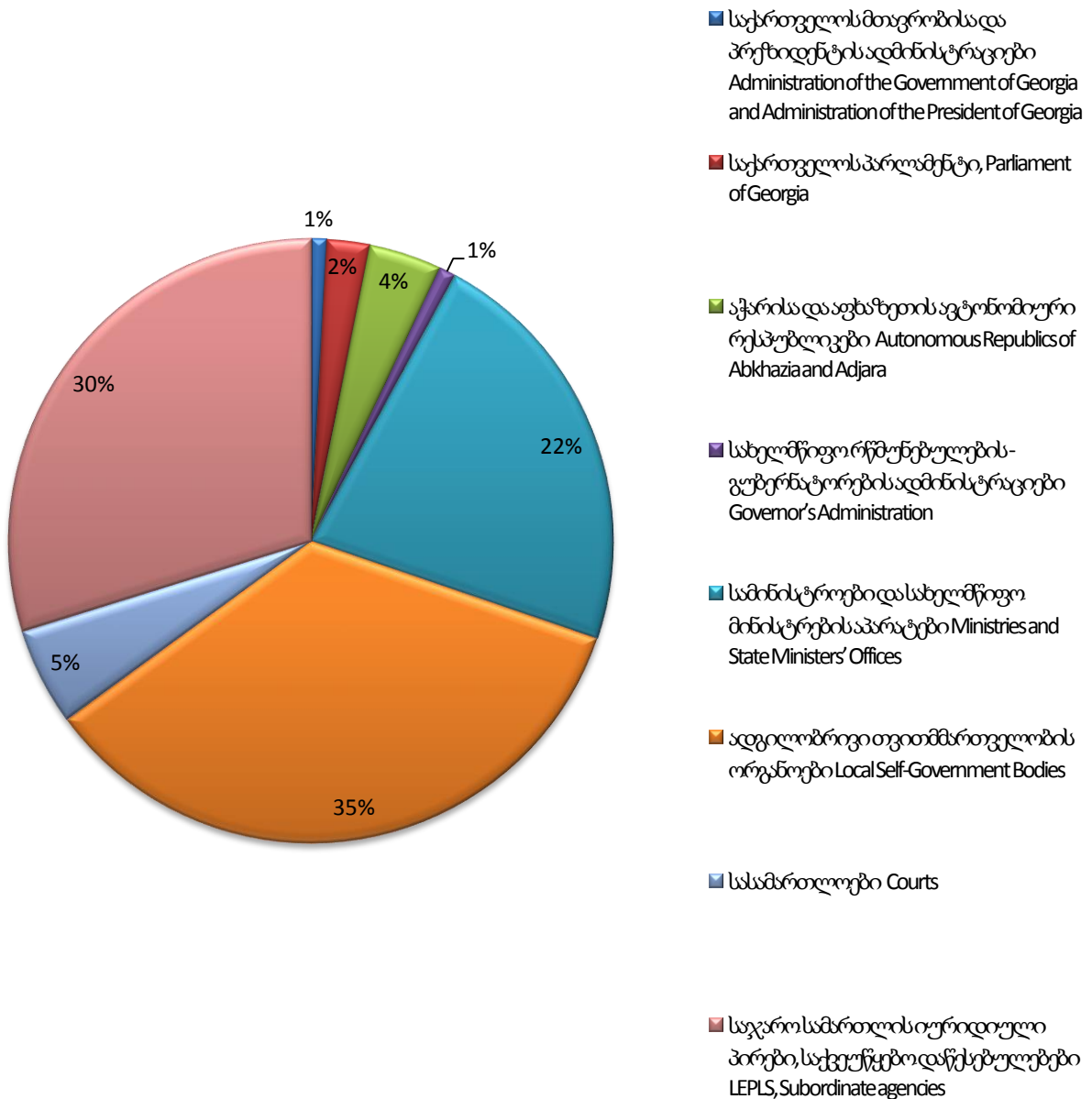
- საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia
- საქართველოს პარლამენტი, Parliament of Georgia
- აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara
- სახელმწიფო რწმუნებულების -გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration
- სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies
- სასამართლოები Courts
- საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები LEPLS, Subordinate agencies



ჯამი/Total : 46708

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომელთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 18151)

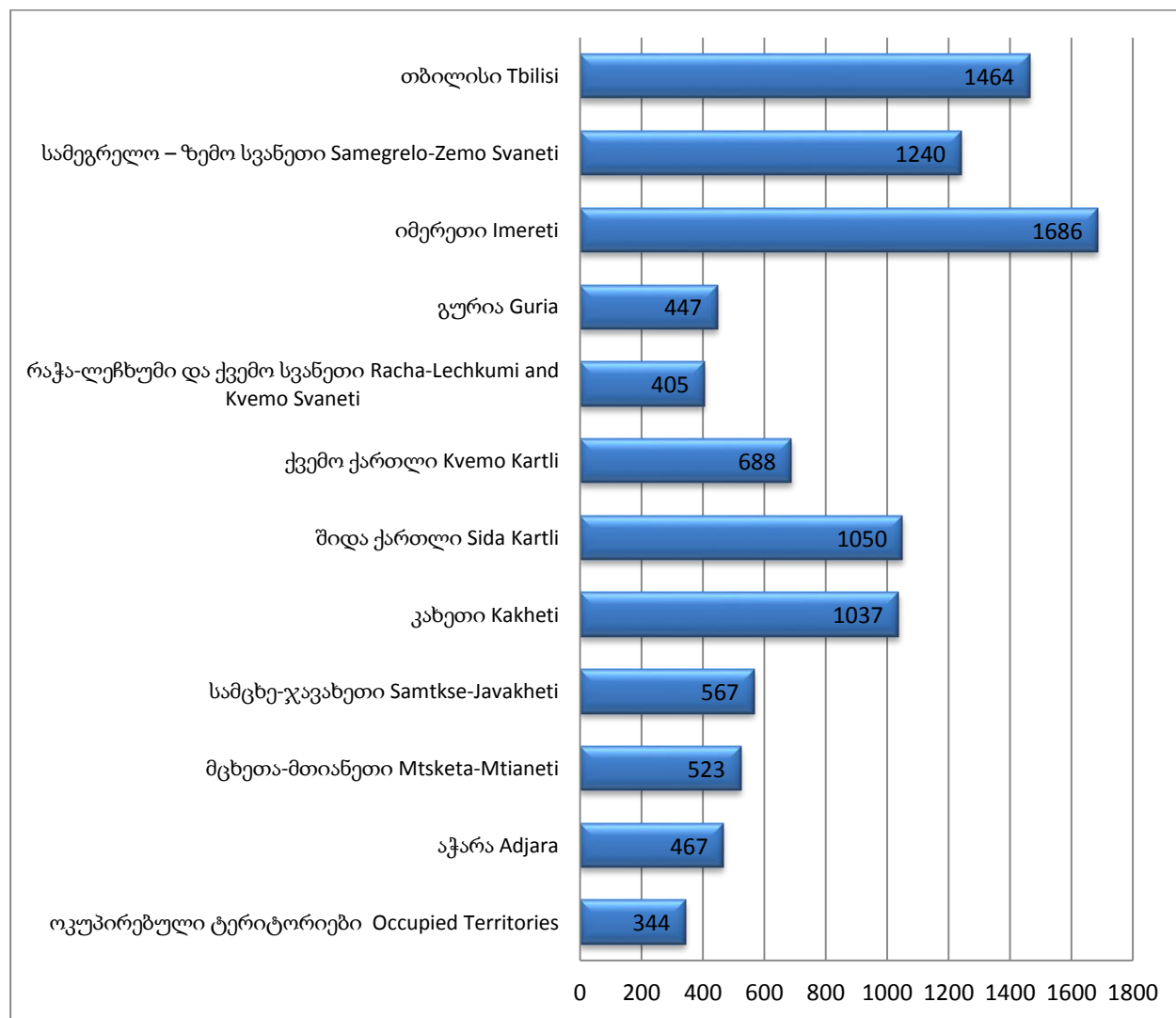
The Table does not include the servants employed in the Ministry of Internal Affairs (total number: 18151)



ჯამი/Total : 28557

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში ფაქტობრივად დასაქმებულთა ჯამია 9918, ისინი შემდეგნაირად ნაწილდებიან რეგიონებზე:

Total number of 9918 employees in local self-government bodies is distributed among the regions as follows:



საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერულ
 ჭრილში

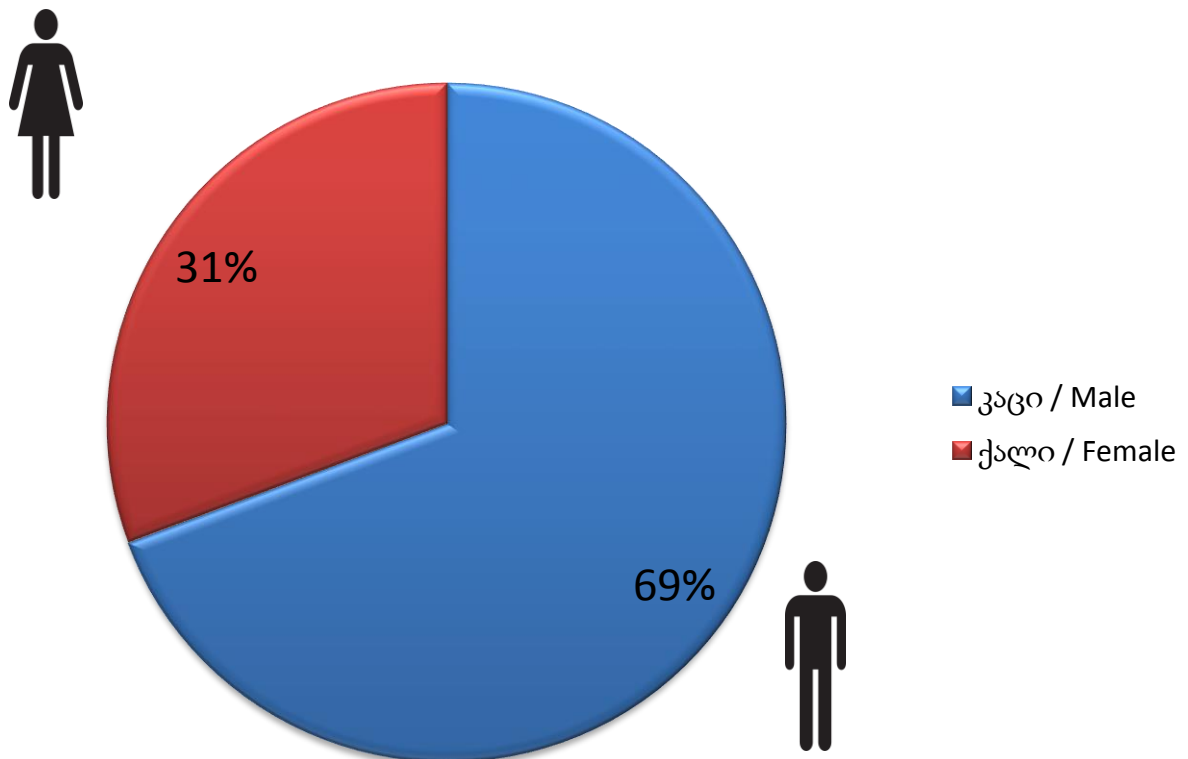
The actual total number of male and female employees in the Civil Service

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში Number of men and women employees in the Civil Service	კაცი Male	ქალი Female
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	77	158
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	233	421
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	532	580
სახელმწიფო რწმუნებულების -გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	119	132
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	19446	5084
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	4977	4941
სასამართლოები Courts	528	961
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები LEPLS, Subordinate agencies	6465	2054

ჯამი/Total	32377	14331
------------	-------	-------

საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერულ ჭრილში

The actual total number of male and female employees in the Civil Service



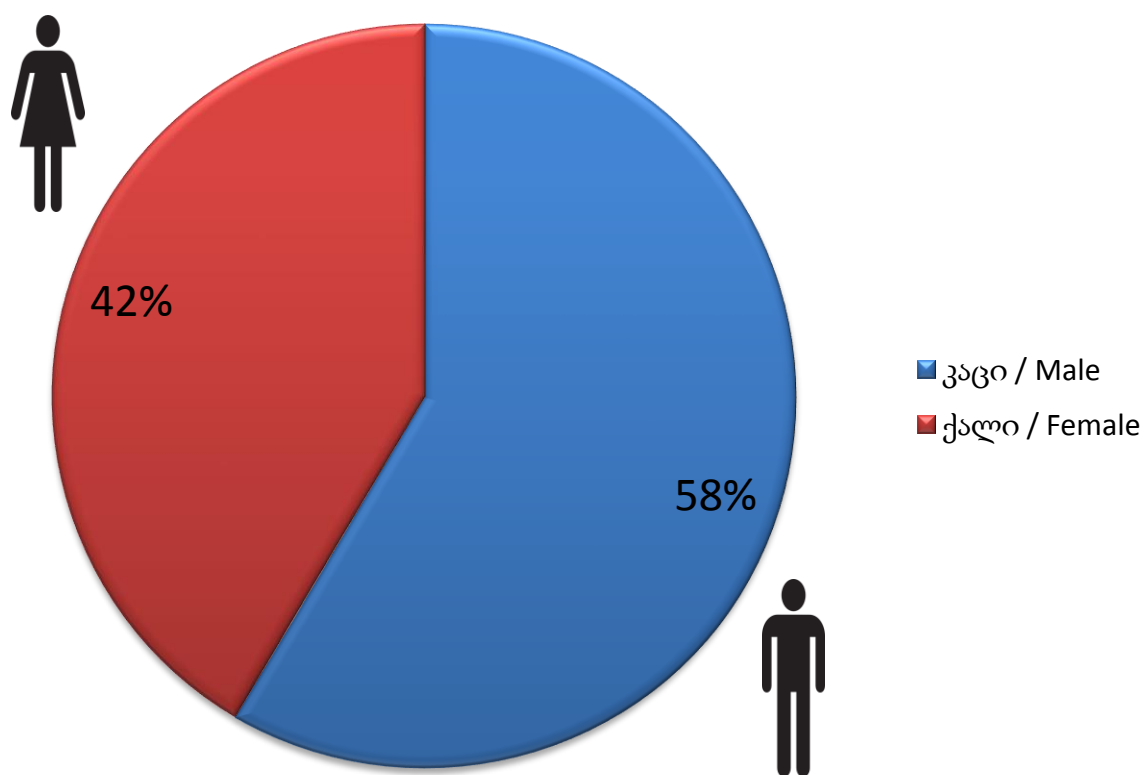
გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომელთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 18151)

The Table does not include the servants employed in the Ministry of Internal Affairs (total number: 18151)

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში Number of men and women employees in the Civil Service	კაცი Male	ქალი Female
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	77	158
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	233	421
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	532	580
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	119	132
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	3769	2610
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	4977	4941
სასამართლოები Courts	528	961
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები LEPLS, Subordinate agencies	6465	2054

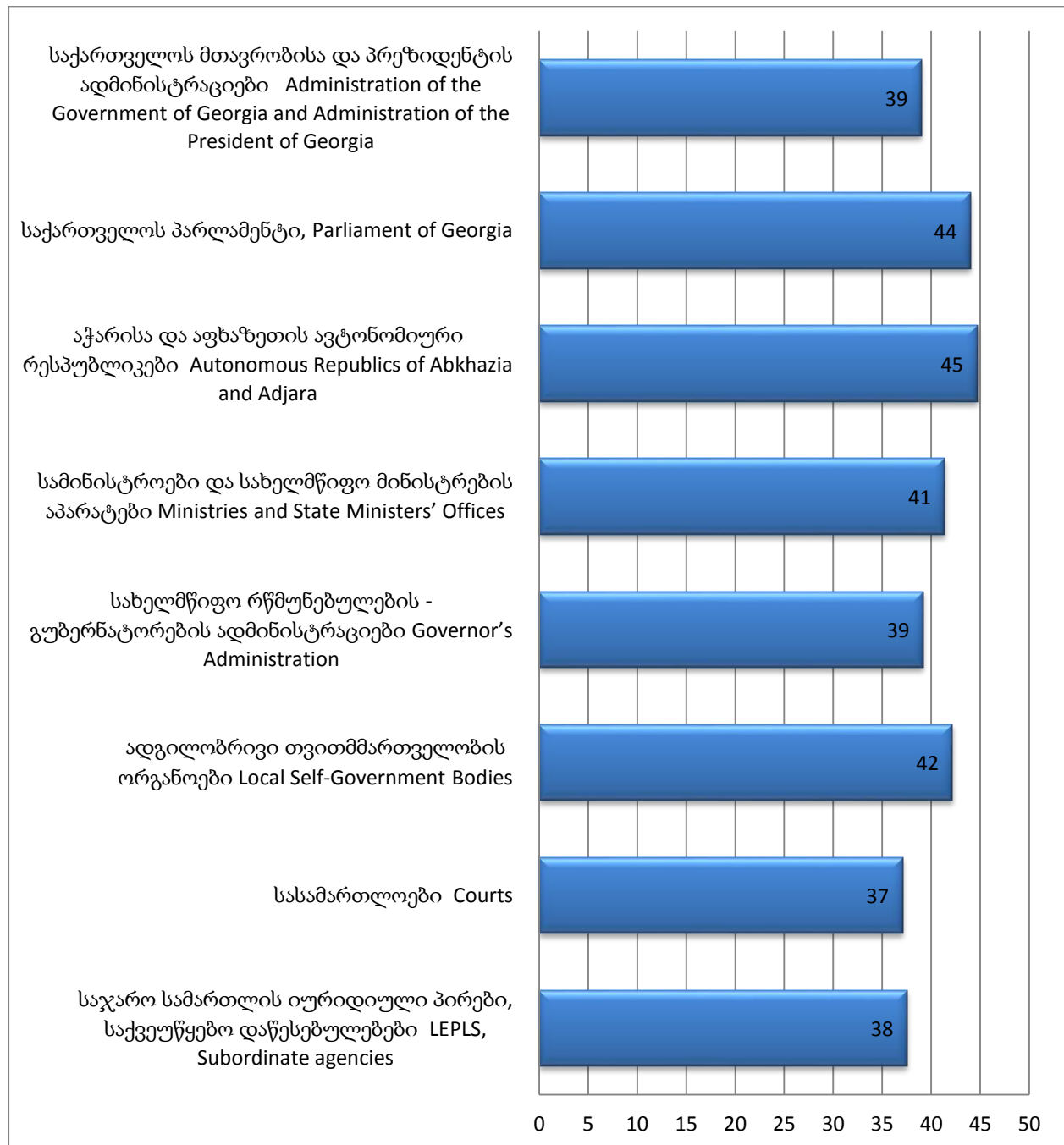
ჯამი/Total	16700	11857
------------	-------	-------

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა
სამინისტროს თანამშრომელთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს
(ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 18151)
The Table does not include the servants employed in the Ministry of Internal
Affairs (total number: 18151)



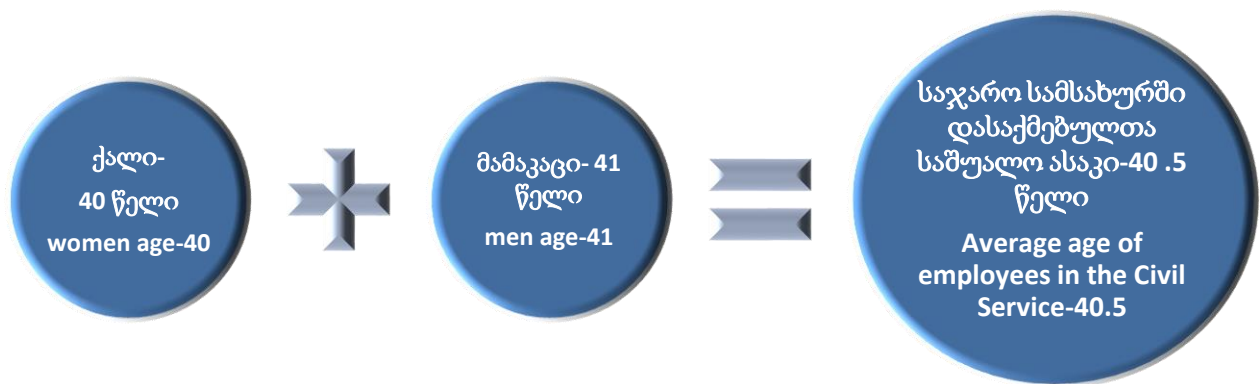
საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საშუალო ასაკი 2017 წლის მონაცემებით, საჯარო სექტორში საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა საშუალო ასაკი შეადგენს 40.5 წელს

Based on the 2017 data the average age of employees in the Civil Service is 40.5



საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საშუალო ასაკი 2017 წლის მონაცემებით, საჯარო სექტორში საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა საშუალო ასაკი შეადგენს 40.5 წელს

The average age of employees in the Civil Service based on 2017 data the average age of employees in the Civil Service is 40.5 years old



საჯარო სექტორში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე თანამშრომელთა რაოდენობა

Number of people with disabilities employed in the public sector

საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	1
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	1
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	7

სახელმწიფო რწმუნებულების -გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	0
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	21
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	21
სასამართლოები Courts	0
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები LEPLS, Subordinate agencies	4
ჯამი/Total	55

საჯარო სექტორში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა რაოდენობა Number of employees in managerial positions in the public sector	
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	42
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	55
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	310

სახელმწიფო რწმუნებულების -გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	56
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	1541
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	1954
სასამართლოები Courts	132
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები LEPLS	1590
ჯამი/Total	5680

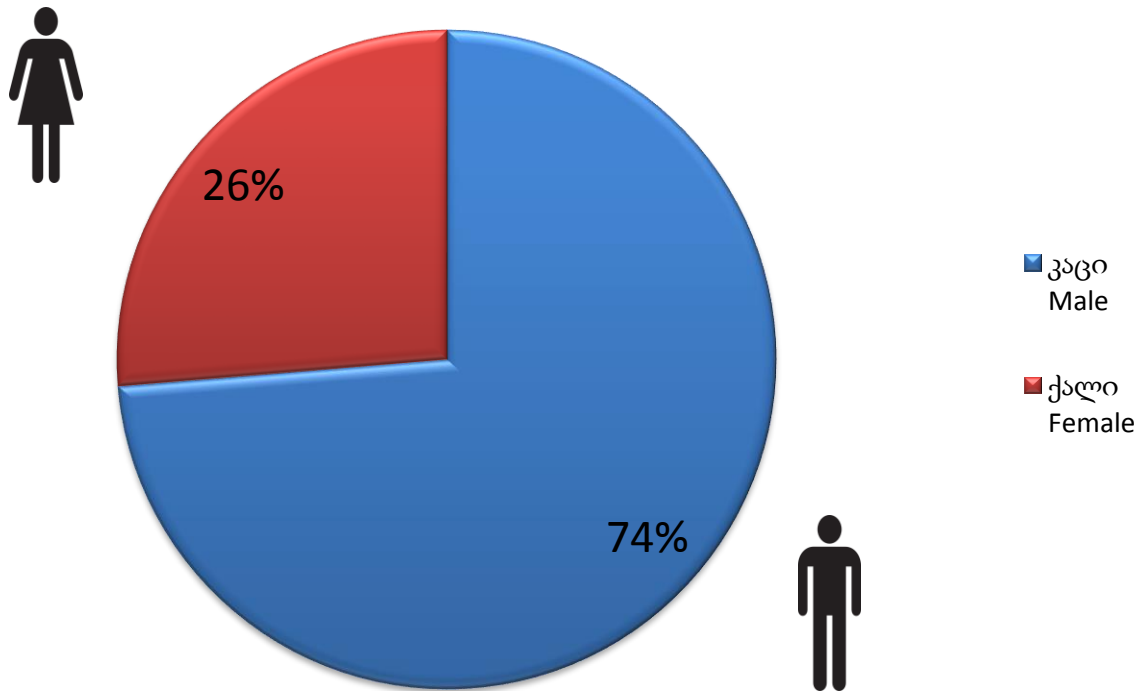
საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა
გენდერულ ჭრილში

The actual total number of managerial positions male and female employees in the Civil Service

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში Number of men and women employees in the Civil Service	კაცი Male	ქალი Female
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	20	22
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	24	31

აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	213	97
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	45	11
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	1115	426
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	1333	621
სასამართლოები Courts	64	68
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები LEPLS	1372	218
ჯამი/Total	4186	1494

საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა
საერთო რაოდენობა გენდერულ ჭრილში
The actual total number of managerial positions male and female
employees in the Civil Service



საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა გამოკლებით ვიღებთ შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 658)

The Table does not include the servants Managerial positions employed in the Ministry of Internal Affairs (total number: 658)

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა
გენდერულ ჭრილში

Number of men and women employees in the Civil
Service

კაცი

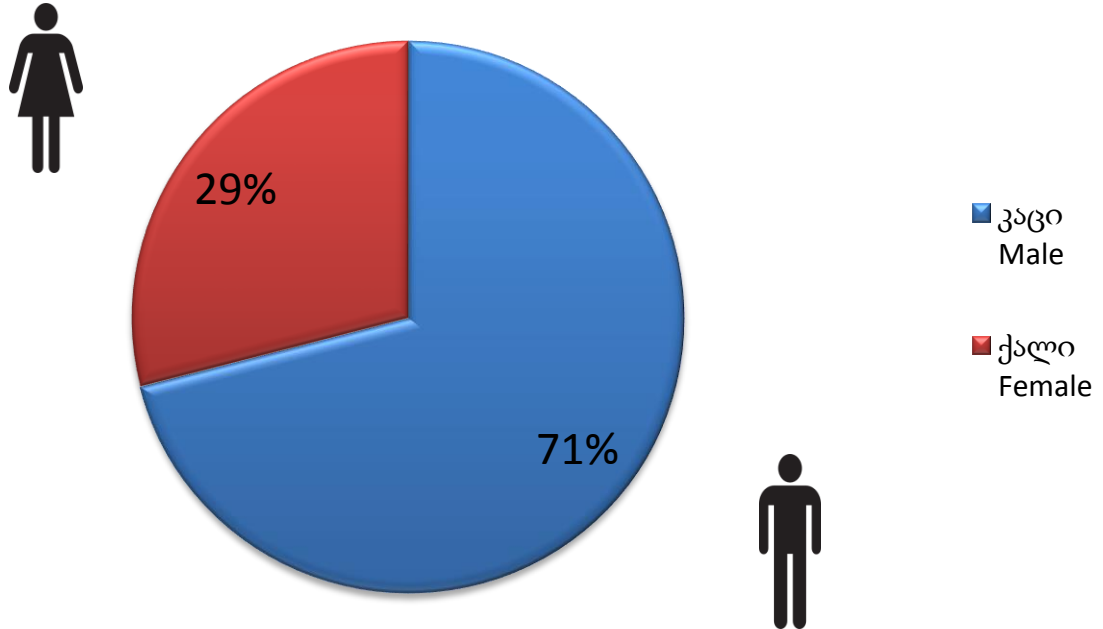
Male

ქალი

Female

საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	20	22
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	24	31
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	213	97
სახელმწიფო რწმუნებულების -გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	45	11
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	495	388
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	1333	621
სასამართლოები Courts	64	68
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები LEPLS	1372	218
ჯამი/Total	3566	1456

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ხელმძღვანელ
თანამდებობებზე დასაქმებულთა გამოკლებით ვიღებთ
შემდეგ სურათს (ვინაიდან მათი საერთო რიცხვია 658)
The Table does not include the servants Managerial positions
employed in the Ministry of Internal Affa



საჯარო სექტორში სტაჟიორთა რაოდენობა Number of interns in the public sector	
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	39
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	43
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	28

სახელმწიფო რწმუნებულების -გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	2
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები Ministries and State Ministers' Offices	208
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	147
სასამართლოები Courts	325
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, საქვეუწყებო დაწესებულებები LEPLS, Subordinate agencies	204
ჯამი/Total	996
საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ინიციატივით შემუშავებულ სტაჟირების სახელმწიფო მიზნობრივ პროგრამაში ჩართულ სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა რაოდენობა Number of students/alumni involved in the State Internship Program initiated by Prime Minister of Georgia	1220